BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Disamping itu sumber daya manusia didalam organisasi diharapkan memiliki motivasi, kompetensi dan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2009:110).

Tuntutan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya juga mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasi kerjanya dengan dengan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya memenuhi kebutuhan. Pegawai notaris yang tidak termotivasi terlihat dari semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaanya yang rendah yang menyebabkan menurunya kontribusi pegawai terhadap kantor notaris menurun sehingga pegawai tersebut tidak mendapatkan apa yang diharapkan, hal ini berdampak kepada ketidak puasan kerja pegawai tersebut atas apa yang telah dicapai.

Motivasi turut mempengaruhi kinerja pegawai kantor notaris & PPAT Hardi Widjaja SH. Sebagian pegawai yang menganggap pekerjaan yang diberikan secara berlebihan kepada pegawai dianggap membebani pegawai dan dilakukan dengan keterpaksaan apabila pegawai tersebut tidak merasa termotivasi. kurangnya kemauan pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, sehingga menyebabkan kinerja pegawai tersebut rendah dan kontribusi pegawai kepada kantor notaris menurun. Fenomena ini ditandai dengan ketidak tepatan waktu dalam pelayanan kantor notaris kepada client.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja menurut Alex S Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015:38), adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, keamanan, kondisi kerja, hubungan karyawan, peraturan kerja, dan lain-lain.

Lingkungan kerja pegawai berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, hubungan antara karyawan di kantor notaris dan fasilitas kerja merupakan faktor pendukung kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai itu sendiri. Fenomena yang terjadi di kantor notaris yang menyangkut hubungan antar pegawai yaitu kurangnya kordinasi pekerja sesama pegawai yang menjadi tanggung jawab bersama, karena kerja sama tim sangat diprioritaskan, dengan kurangnya kordinasi antar pegawai proses kerja akan melambat tidak sesuai dengan waktu dalam pelayanan pertanahan, akta notaris, dan lain lain. Hal ini yang menjadikan ketidak puasan pegawai atas kerjasama yang kurang baik.

Kinerja pegawai didukung oleh kondisi kerja yang baik, meliputi penerangan, suhu udara, hubungan antar pegawai, dan lain lain yang mampu meningkatkan suasana kerja yang kondusif yang dapat mendorong semangat pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suasana kekeluargan yang tercipta di kantor notaris menambah keakraban antar pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kelangsungan kerja pegawai kantor notaris didukung dengan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai, karena pekerjaan tersebut sangat bergantung pada fasilitas komputer yang baik. Apabila komputer tersebut mengalami kerusakan maka kinerja pegawai pun akan terhambat, karena database masing-masing pegawai hanya disimpan di masing-masing komputer.

Martin dalam Donni Juni Priansa (2014:254), menyatakan bahwa kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merpakan kualitas individu yang dibawa pegawai kedalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan.

Variabel kompetensi berpengruh terhadap kepuasan kerja, penempatan pegawai pda posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai kompetensi adalah karateristik dasar seseorang (individu). Karakteristik pegawai di kantor notaris mempunyai karakter yang berbeda beda. Dalam penyelesaian tugas yang diberikan pegawai, karyawan harus mampu mempelajari dan memahami tugas yang diberikan, karena dalam pembuatan akta notaris maupun akta pertanahan memiliki ciri-ciri tersendiri pada isi akta tersebut. Apabila karyawan tersebut tidak

dapat memahami isi dari akta tersebut maka akan menyita waktu yang cukup lama, karena isi akta tersebut berisikan perjanjian, pernyataan, dan pasal-pasal hukum notaris. Perlu pelatihan khusus untuk mempelajari hukum-hukum notaris, dan pegawai yang diberikan pekerjaan tersebut tidak mampu melaksnakanya akan dipindah posisikan kedivisi lain sesuai kompetensinya agar mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Menurut Ruky dalam jurnal Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) Kompetensi yang berkaitan dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok kompetensi ambang yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif, dan kompetensi pembeda (differentiating competencies) yaitu kriteria yang membedakan individu yang mencapai kinerja superior dan individu kinerja yang diatas rata-rata.

Fenomena yang terjadi pada kantor notaris dan PPAT Hardi Wijaya .SH pada pegawai yang memiliki kompetensi ambang ditempatkan pada devisi pembuatan akta notaris dan PPAT karena devisi ini pegawai harus memenuhi kriteria minimal yaitu terampil dan cakap dalam membuat akta-akta notaris dan PPAT. Selain itu pegawai harus menguasai isi dari akta tersebut. Pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata karena telah bekerja dan sudah lama terjun di dunia kenotariatan dan telah menguasai ilmu hukum kenotariatan cenderung lebih cakap dan terampil dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket

yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis dalam Wibowo (2014:289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Di dalam kontribusi terdapat sistem insestif yang menghubungkan kompensasi dengan pekerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Werther dan Davis dalam Wibowo (2014;289).

Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Setiap pegawai akan merasa dihargai kinerjanya atas imbalan yang ia terima. Gaji yang diberikan kantor notaris kepada pegawainya memberikan kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada semangat kerja pegawai meningkat serta adanya insentif yang diharapkan agar kinerja pegawai lebih meningkat karena, pegawai notaris yang merasa belum dengan kompenssi atas kinerjanya cenderung memiliki motivasi yang rendah dan tidak memiliki peningkatan kemampuan kerjanya. Disamping upah, gaji dan insentif yang diberikan kepada pegawai kantor notaris yang dapat memberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau reward. Terdapat faktor kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai berupa tunjangan lain dapat berupa waktu istirahat bekerja atau kebijakan batasan untuk hak cuti. Tidak adanya kebijakan jelas mengenai hak cuti pegawai sehingga pegawai enggan dalam mengambil hak cuti untuk keperluan lain ataupun untuk beristirahat.

Kompensasi berupa jaminn keselamatan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Jaminan keselamatan kerja akan memberikan rasa aman

pegawai dalam menjalankan pekerjaanya. Belum adanya kebijakan mengenai asuransi kerja pegawai sedikit memberi rasa takut pegawai akan jaminan keselamatan kerja pada saat menjalankan tugasnya khususnya pada devisi lapangan yang setiap harinya menempuh perjalanan jauh dalam menjalankan tugasnya. Pemberian jaminan keselamatan dapat mengurangi rasa takut pegawai akan keselamatan dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal.

Menurut Robbin dalam jurnal Agung Wahyu Handaru (2013), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhaap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Pegawai notaris yang telah mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan lainya akan mendapatkan kepuasan kerja. Keadaan emosional pegawai yang menganggap pekerjaanya menyenangkan berdampak positif pada kinerja dan kontribusi pegawai kantor notaris. Dari variable motivas, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai notaris. Pegawai yang merasa puas akan apa yang diperoleh atas pekerjaanya cenderung lebih giat dalam bekerja serta meningkatkan kualitas dirinya.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan Kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas pekerjaan umum Provinsi Bali”. Menunjukan bahwa variable motivasi dan lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan variable motivasi dan kompetensi berpengaruh langsung signifikn terhadap terhadap kinerja.

Agung Wahyu Handaru(2002) dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja, Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS X" menjelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Intan Kusumaningrum(2012) dengan judul "Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank MEGA Dengan Motivasi kerja sebagai variable moderasi" menunjukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Windi Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan bagian akutansi" menunjukan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat perbedaan dalam ke empat penelitian ini pada penelitian pertama, variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan variable motivasi dan kompensasi tidak berpengauh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian ke dua dan ke tiga menjelaskan bahwa variable kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan pada hasil penelitian ke empat menunjukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakan di atas, maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan mengmbil judul "PENGARUH MOTIVASI , LINGKUNGAN KERJA,KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP

KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR NOTARIS HARDI WIDJAJA.SH."

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang disebutkan penulis diatas.perumusan masalah akan membahas tentang.

1. Apakah motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja karyawan notaris ?
2. Apakah motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan notaris ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja karyawan notaris ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan notaris ?
5. Apakah kompetensi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja karyawan notaris ?
6. Apakah kompetensi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan notaris ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja karyawan notaris ?
8. Apakah kompensasi berpengaruh langsung positif kinerja karyawan notaris ?

9. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan notaris ?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh konpensasi,motivasi kerja dan kepuasan kerja (variable bebas) dengan kinerja karyawan(variable tetap)sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan Kerja karyawan notaris.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Notaris.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung positif kepuasan Kerja karyawan notaris.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Notaris.
5. Untuk mengetahui apakah kompetensi dapat berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja karyawan notaris.
6. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan notaris.
7. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja karyawan notaris.

8. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan notaris.
9. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan notaris.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian:

a) Bagi pihak kantor notaris hardi widjaja sh:

Diharapkan melalui penelitian ini didapat suatu hasil yang maksimal yang dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan:

1. memberikan informasi berdasarkan "Analisis pengaruh motivasi,lingkungan kerja ,kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan kantor notaris".
2. Memberikan rekomendasi yang bersifat saran untuk lebih meningkatkan motivasi ,kepuasan kerja dan kinerjai karyawan.
3. Memberikan rekomendasi yang bersifat saran untuk lebih meningkatkan perhatian terhadap lingkungan kerja,kompetensi dan kompensasi untuk karyawan guna untuk meningkatkan kinerja.

b) Bagi Penulis:

Melalui penelitian ini penulis mendapatkan pengalaman menulis dan pemahaman lebih mendalam mengenai pelaksanaan penelitian yang baik dan benar, khususnya dalam penelitian tentang

sumber daya manusia yang membahas tentang pengaruh motivasi,lingkungan kerja,kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan notaris hardi widjaja sh dengan menggunakan pendekatan SPSS dan LISREL, serta meningkatkan pengetahuan penulis.

c) Bagi pihak lain:

Agar dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengetahuan Sumber daya manusia dan penelitian tentang tentang pengaruh motivasi,lingkungan kerja,kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama, sebagai bahan pembanding dalam melakukan penelitian.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA